milaa miteinander leben aber anders

Jahresbericht 2022

#WirSindEinemilaa

INHALT

4 milaa-Meilensteine 2022

6 #WirSindEinemilaa

7 Leitbild

8 Organigramm

10 #Vorurteilsfrei
Panorama Süd | Interview mit Konstanze Decken

12 #Nachhaltigkeit
GU Albert-Kuntz-Straße | Evangelische Kita Paulus

14 #Wertschätzung
Personalabteilung | milaa 65 Krisen- und Clearingeinrichtung

16 #Fehlerkultur
Geschäftsführung | open-med-Ambulanz

18 #Kreativität
GU Am Oberhafen | Haustechnik am Standort Berlin-Mitte

20 #Vielfältigkeit
Panorama Ost | GU Wollenberger Straße

22 #Individuell
„Aktion Warmes Essen“ | Evangelische Markus-Kirchengemeinde

24 #Konfliktkultur
milaa Mülla | Panorama an der See

26 #Qualitätsentwicklung
milaa Sprengelstraße | Evangelische Kita Buschgraben

28 #Toleranz
milaa Helpline | GU Wartenberger Straße

30 #MiteinanderArbeitenAberAnders
MAV | milaa Mitte / UMA

32 Dankeschön an die Spender*innen und Ehrenamtlichen

34 Finanzen 2022

36 Ausblick auf 2023

38 Impressum | Standorte | Kontakt

INTRO

Liebe Leser*innen, liebe Kooperationspartner*innen und liebe Freund*innen der milaa,

2022 war ein Jahr der Umbrüche, das zuvor unvorstellbare Entwicklungen für uns bereithielt. Doch trotz des Krieges in Europa, anhaltenden Klimawandels, der Corona-Pandemie sowie steigender Energie- und Lebensmittelpreise war es auch ein Jahr der Solidarität, das uns in unserem Selbstvertrauen, Krisen zu meistern, bestärkt hat.

Gesellschaftlicher Zusammenhalt ist wichtiger denn je. Mit ihrer Arbeit leisten die Mitarbeiter*innen der milaa hierfür einen wichtigen Beitrag. Sie schützen sozial Schwache, fördern sie und helfen ihnen bei der Integration in die Gesellschaft.

Hierbei vertreten und leben sie ganz selbstverständlich Werte wie Respekt, Toleranz und Vorurteilsfreiheit. Um Ihnen unsere Arbeit und die damit verbundenen Werte aufzuzeigen, widmen wir den diesjährigen Jahresbericht unserem Leitbild.
Unsere Mitarbeiter*innen und Kooperationspartner*innen geben Ihnen in diesem Jahr Einblicke in das Leben in den Einrichtungen, ihre Arbeitsweisen und die Ereignisse, die sie 2022 bewegt haben.

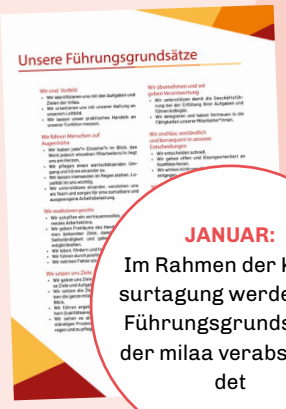
Wir wünschen Ihnen eine spannende und anregende Lektüre!

Mit herzlichen Grüßen

Karsta Dietrich
(Stellvertretende Geschäftsführerin)

Jan Dreher
(Geschäftsführer)

milaa-Meilensteine im Jahr 2022



JANUAR: Im Rahmen der Klausurtagung werden die Führungsgrundsätze der milaa verabschiedet

MÄRZ: Enorme Spendenbereitschaft in Folge des Ukraine-Krieges

MÄRZ: Die Kriseneinrichtung milaa 65 feiert fünfjähriges Bestehen

5 Jahre MILaa 65

MÄRZ: Umzug der Geschäftsstelle in die Boyenstraße

MÄRZ: Besuch von Frau Dr. Ottilie Klein (MdB) in der Geschäftsstelle

APRIL: Die milaa kooperiert mit der Ev. Markus-Kirchengemeinde in Steglitz und betreibt eine Notunterkunft für Geflüchtete aus der Ukraine

MAI: Wahl der neuen MAV

milaa MAV #immer für Euch da!

MAI: Ann Jeanette Rupp übernimmt die Fachbereichsleitung Existenzsicherung und Migration

JUNI: Die milaa übernimmt den Betrieb der GU Wollenberger Straße

JUNI: Tag der offenen Tür im Panorama Ost

JUNI: milaa-Sommerfest

JULI: Temporäre Umwandlung der Kriseneinrichtung milaa Mitte in milaa UMA

JULI: Sommerfest der GU Wartenberger Straße

JULI: Sommerfest der „Aktion Warmes Essen“

JULI: Kindersommerfest in der GU Albert-Kuntz-Straße

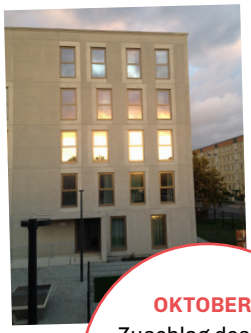
AUGUST: Kooperation mit Medizin Hilft e. V. für den Betrieb der open-med-Ambulanz

SEPTEMBER: Im Rahmen ihrer Klausurtagung beschäftigt sich die milaa mit Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung

SEPTEMBER: Das Panorama Süd empfängt den Zehlendorfer Bezirksstadtrat Tim Richter

SEPTEMBER: Interkulturelles Herbstfest in der GU Am Oberhafen

OKTOBER: „Aktion Warmes Essen“ eröffnet die Kältehilfesaison



OKTOBER: Zuschlag des LAF für den Weiterbetrieb der GU Albert-Kuntz-Straße

NOVEMBER: Martinsfeier und Laternenfest in der Kita Buschgraben

NOVEMBER: Prof. Dr. Martin Pätzold und Danny Freymark (MdA) zu Besuch in der GU Wollenberger Straße

DEZEMBER: Tausend-Lichter-Fest in der GU Wollenberger Straße

DEZEMBER: milaa-Weihnachtsfeier

DEZEMBER: Verlängerung der Kooperation mit der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie für den Weiterbetrieb der milaa UMA

DEZEMBER: Weihnachtstütenaktion der „Aktion Warmes Essen“

#WirSindEinemilaa

Mitarbeiter*innen, Ehrenamtliche und Bewohner*innen in unseren Einrichtungen

milaa steht für miteinander leben, aber anders. Als gemeinnützige GmbH wurde sie im Juni 2015 durch den Evangelischen Diakonieverein Berlin-Zehlendorf e.V. gegründet und ist Mitglied im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e. V.

Unsere Arbeit hat zum Ziel, Kinder, Jugendliche, Geflüchtete, wohnungslose und sozial schwache Menschen in den Bereichen Bildung, Betreuung und Unterbringung zu unterstützen. Wir haben Kitas, sind in der stationären und ambulanten Jugendhilfe tätig, betreiben Unterkünfte für Geflüchtete und Wohnungslose. Die „Aktion Warmes Essen“ führen wir weiterhin in Kooperation mit der Ev. Pauluskirchengemeinde in Zehlendorf und seit August 2022 freuen wir uns über das Projekt open-med-Ambulanz in Zusammenarbeit mit Medizin Hilft e.V.

Über die Jahre sind wir kontinuierlich gewachsen. In 2022 konnten etwa 125 Mitarbeiter*innen ca. 120 Kinder, 70 Jugendliche, 1.500 Geflüchtete und 180 Obdach- und Wohnungslose an insgesamt 17 Standorten in Berlin betreuen.

Es ist uns ein Anliegen, mit unserer Arbeit zu mehr sozialer Teilhabe und Vielfalt in Berlin beizutragen.

#WirSi

Das milaa-Leitbild

Ein herzliches, würdevolles und friedliches Zusammenleben! Bereits der Name „milaa - miteinander leben, aber anders“ unterstreicht, dass wir es als unseren Auftrag sehen, das gesellschaftliche Zusammenleben positiv mitzugestalten. Wir sind Teil der Diakonie.

Unsere wesentliche Aufgabe ist es, vulnerablen Personen Schutz zu bieten. Unsere Mitarbeiter*innen arbeiten hierfür in den verschiedensten Bereichen. Die gegenseitige Achtung, Toleranz und Wahrung persönlicher Grenzen sowie der menschlichen Würde sind gemeinsame Werte, die in allen Bereichen Geltung finden und unsere tägliche Arbeit bestimmen.

Unser Leitbild, das unsere Mitarbeiter*innen im Jahr 2021 partizipativ erarbeitet haben, spiegelt die Werte und Handlungsrichtlinien der milaa wider. Es ist der Wertekompass, nach dem wir uns richten und den wir auch nach außen tragen.

#Vorurteilsfrei
#Nachhaltigkeit
#Wertschätzung
#Fehlerkultur
#Kreativität
#Vielfältigkeit
#Individuell
#Konfliktkultur
#Qualitätsentwicklung
#Toleranz
#MiteinanderArbeiten AberAnders

ndEinemilaa

Geschäftsführung milaa gGmbH

Fachbereich Kindertagesstätten

- Evangelische Kita Buschgraben
- Evangelische Kita Paulus

Fachbereich Jugendhilfe

- Krisen- und Clearingeinrichtung
  - milaa Mitte / UMA
  - milaa 65
- milaa Mülla
- milaa Eichendorff
- BEW, Angebote nach § 13 & Careleaver
  - milaa Helpline
  - milaa Sprengelstraße

Zentrale Dienste

- Finanz- und Rechnungswesen
- Personal
- IT

- Fachkraft § 8a (extern)
- Datenschutz: BfbA
- Arbeits- und Brandschutz: Herr Evers
  Arbeitsmedizin: Frau Dr. Evers

100%iger Gesellschafter:
Evangelischer Diakonieverein
Berlin-Zehlendorf e.V.

Mitarbeiter*innenvertretung

Fachbereich Existenzsicherung

- Panorama an der See
- Panorama Ost
- Panorama Süd

- Kooperationen
- „Aktion Warmes Essen“ Ev. Paulusgemeinde Zehlendorf
- open-med-Ambulanz Medizin Hilft e.V.

Fachbereich Migration

- Aufnahme-einrichtung GCS
- Gemeinschafts-unterkunft AKS
- Gemeinschafts-unterkunft AOH
- Gemeinschafts-unterkunft WBS
- Gemeinschafts-unterkunft WOS

Stand: 1. Mai 2023

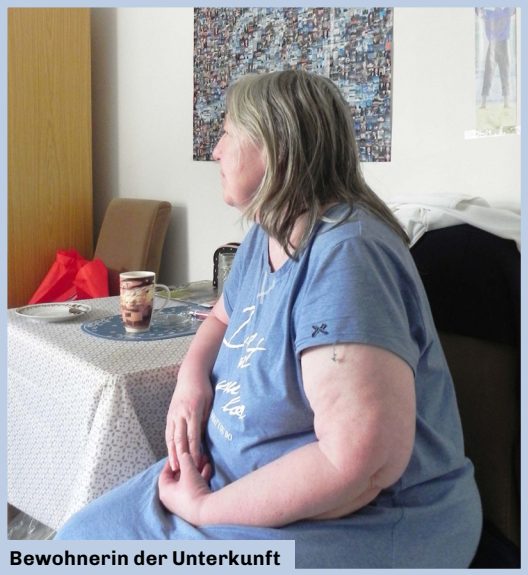
#Vorurteilsfrei

Die Aufnahme in einer Wohnungslosenunterkunft

Im Gespräch mit einem Bewohner

Wohnungslosenunterkunft PANORAMA SÜD

Mitarbeiter*innen: 4
Kapazität: 59 Plätze
Standortleitung: Helmut Reiners



Bewohnerin der Unterkunft

Wir haben einen Platz frei gemeldet und einen Anruf von einer der Sozialen Wohnhilfen erhalten, ein kurzes Gespräch geführt und einen Namen und ein Geburtsdatum genannt bekommen. Irgendwann im Laufe des Tages steht dann ein unbekannter Mensch vor der Tür und das Aufnahmeprozedere beginnt. Wir reden über Corona, Hausordnung, Waschtermine und gewinnen einen ersten Eindruck voneinander. Werden wir miteinander klarkommen? Oder zeichnen sich vielleicht schon Schwierigkeiten ab? Und was macht man als Fachkraft damit?

Ich versuche mir zu merken, wie oft ich schon Überraschungen erlebt habe. Dass sich ein*e Bewohner*in oder eine Situation ganz anders entwickelt hat, als ich gedacht hätte - das passiert ja. Zum Beispiel, dass jemand, der seinen Körper und seine Kleidung wenig pflegt, trotzdem sehr zuverlässig sein kann. Oder, dass es einen Konflikt gab mit jemandem hier im Haus, dass danach aber die Rollen auch klar waren und es dadurch ruhiger wurde.

Berufserfahrung bedeutet, dass man von einem professionellen Wissen ausgehen kann. Und das ist natürlich etwas Anderes als ein Vorurteil, denn Vorurteile entstehen ja oft aus einem Mangel an Wissen. Ich glaube, es geht darum, sich aufrichtig selbst zu reflektieren und einander auch im Team ehrlich Feedback zu geben.

Man muss versuchen, sich diese Offenheit zu erhalten und beides zu sehen: Ja, vielleicht erinnert mich die Person an jemanden, mit dem oder der es schon mal Stress gab – aber der Mensch, der da vor mir sitzt, den kenne ich ja noch gar nicht. In der Praxis geht es vor allem darum, dass wir hinter unseren Werten stehen und uns an die Regeln halten, die sich daraus ergeben. Und das machen wir hier.

Vorurteile, das können ja auch Einstellungen sein, die einem gar nicht bewusst sind, oder Sachen, die man denkt, obwohl man sie gar nicht denken will, und so weiter. Man kann eine Menge lernen über sich selbst.

Ich glaube, man ist im grünen Bereich, wenn man merkt, dass man mit seinen Einschätzungen so oft richtig liegt, dass man auch offen damit umgehen kann, wenn man mal falsch gelegen hat – das macht die Arbeit ja auch so interessant.

Helmut Reiners

> *»Ich glaube, es geht darum, sich aufrichtig selbst zu reflektieren und einander auch im Team ehrlich Feedback zu geben.«*

#Vorurteilsfrei

Drei Fragen an unsere Vermieterin Konstanze Decken

Seit wann vermieten Sie die Immobilie in der Müllerstraße schon an die milaa? Und wie kam es dazu?

Wir vermieten die Müllerstraße 138b seit 2016 an die milaa gGmbH. Der Kontakt kam über einen Makler zustande. Anfangs waren wir natürlich skeptisch, ob sich die anderen Mieter*innen vielleicht gestört fühlen könnten. Aber in den darauffolgenden Gesprächen haben wir die milaa und ihre Arbeit besser kennengelernt und das hat uns letztendlich überzeugt.

Sie haben sich bewusst dazu entschieden, an einen sozialen Träger zu vermieten. Warum?

Mir liegt es am Herzen, dass Jugendliche eine Chance auf ein selbstbestimmtes Leben bekommen. Das ist leider nicht selbstverständlich. Es gefällt mir, dass die milaa sich der Jugendlichen annimmt und sie unterstützt. Ich fand es daher schlüssig, die Immobilie an die milaa zu vermieten.

Was braucht es, damit die Partnerschaft mit der milaa weiter fruchtet?

Im Vordergrund stehen die Ehrlichkeit und die Kommunikation. Es ist unabdingbar, dass wir weiterhin miteinander reden, gemeinsam Lösungen finden und umsetzen können. Das hat bisher gut funktioniert.

Das Interview führte Franziska Preuß

Das Mietobjekt in der Müllerstraße

Geschäftsführerin der Ludw. Decken GmbH & Co. KG
KONSTANZE DECKEN

Aufgewachsen im Wedding, verwalten mein Bruder und ich nun das Grundstück in der Müllerstraße 138b in der 4. Generation. Seit der Übernahme im Jahr 2007 arbeiten wir an der Sanierung und dem Erhalt der Gebäude. Durch den Einzug der Jugendhilfeeinrichtungen milaa 65 und milaa Mülla wurde die ehemalige Lackfabrik wieder mit Leben erfüllt.

#Nachhaltigkeit

Nachhaltige Eindrücke hinterlassen

Seit unseren Anfängen im Jahr 2017 kooperieren wir als Gemeinschaftsunterkunft Albert-Kuntz-Straße mit dem Startup Vostel Volunteering UG. Deren Team unterstützt uns nicht nur bei der Suche nach Ehrenamtlichen, sondern organisiert mit den sogenannten „Social Days“ auch Events, bei denen Mitarbeiter*innen von Berliner Firmen Arbeitseinsätze bei uns in der Unterkunft absolvieren und uns unterstützen. Im Laufe der letzten Jahre haben so über 120 Menschen uns und den Bewohner*innen tatkräftig geholfen.

Etliche Wände wurden gestrichen, Sitzmöbel und Hochbeete für den Hof gezimmert, ABC-Kissen für die Bibliothek genäht, für unseren Bastelraum wurde ein großer Tisch mit passenden Bänken gebaut, Nikolaustüten gebastelt und befüllt und seit vier Jahren findet bei uns kein Weihnachten mehr ohne Verstärkung von Ehrenamtlichen statt. Ich glaube, dass wir durch diese sozialen Tage vielen Menschen, die sonst keinen Einblick in die Arbeit mit Geflüchteten bekommen hätten, die Chance gegeben haben, sich mit der Arbeit unseres Teams und den Herausforderungen unserer Bewohner*innen und dem täglichen Leben in einer Unterkunft auseinanderzusetzen. Nachfolgende Gespräche und Kontakte, die durch diese Social Days entstanden sind, zeigen, dass die Eindrücke für die Ehrenamtlichen durchaus nachhaltig waren und sind!

Susanne Böltes

> *»Auch eine Umweltralley für unsere Kinder fand mit Unterstützung von Vostel bei uns statt, die von „Sinnfluencern“ aus dem Bereich Nachhaltigkeit konzipiert und durchgeführt wurde.«*

Social Days führen auch zum Austausch mit Bewohner*innen

Gemeinschaftsunterkunft für Geflüchtete ALBERT-KUNTZ-STRAßE

Mitarbeiter*innen: 11
Kapazität: 444 Plätze
Standortleitung: Philipp Fischer (2022)
Heike Tenge (seit 2023)

Ehrenamtliche in Aktion

#Nachhaltigkeit

Die soziale Dimension von Nachhaltigkeit im Kita-Alltag

Der Begriff Nachhaltigkeit umfasst meist die Umwelt, ökologische Fragen oder damit einhergehende ökonomische Aspekte. Nachhaltigkeit muss jedoch auch das soziale Miteinander und die Gesellschaft im Blick haben. Demnach bedeutet soziale Nachhaltigkeit, sich selbst im Großen und Ganzen wahrzunehmen und sich seiner Handlungen und deren Auswirkungen bewusst zu sein.

Hierbei spielen Kitas eine wichtige Rolle durch eine Pädagogik, die Achtsamkeit, Selbstwirksamkeit, Selbstständigkeit und Partizipation fördert. Eine wesentliche Aufgabe der Kita besteht außerdem in der Wirkung auf die Familie, die Eltern und das soziale Umfeld der Kinder. Auch wenn dieser Einfluss nicht empirisch gemessen werden kann, sind Erzieher*innen doch Vertrauenspersonen für Kinder und prägen diese maßgeblich.

Kitas können nicht alle Probleme, die in der Welt existieren, lösen. Dennoch können Erzieher*innen Kinder und ihr soziales Umfeld für einzelne Themen und Sachverhalte sensibilisieren. Das tun sie nicht als eine zusätzliche Aufgabe. Sie tun dies ganz selbstverständlich in der täglichen Arbeit als Vorbilder, Vertrauens- und als Bezugspersonen der Kinder.

Das Team der Kita Paulus

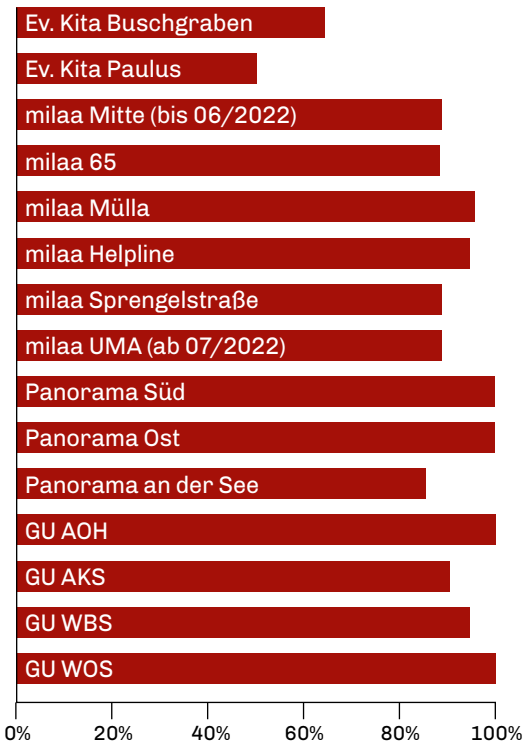
Standortleitung Jessica Fromm (links) und die stellv. Leitung Barbara Brall (rechts)

Kindertagesstätte
EVANGELISCHE KITA PAULUS

Mitarbeiter*innen: 8
Kapazität: 65 Plätze
Standortleitung: Jessica Fromm

Im Turnraum

Durchschnittliche Belegung



#Wertschätzung

Weihnachtsfeier im Café am Neuen See

PERSONALABTEILUNG
Mitarbeiter*innen: 4

Team-Besprechung

Die milaa als Arbeitgeberin

Bei der milaa ist Wertschätzung eine wichtige Säule der Unternehmenskultur. Unsere Mitarbeiter*innen bekommen stets vermittelt, dass nicht nur ihre Arbeit, sondern auch ihre eingebrachten Ideen von Bedeutung sind. Die milaa stützt sich dabei auf drei Grundprinzipien, um Wertschätzung innerhalb des Unternehmens nachhaltig zu verankern.

Respekt

milaa steht für Vielfalt und Toleranz. Bei uns arbeiten Mitarbeiter*innen aus elf Nationen. Die Weltanschauung, Sprache, Kultur oder Religion spielen keine Rolle. Bei uns ist jeder willkommen, denn wir leben und arbeiten miteinander, auch anders. Alle Mitarbeiter*innen werden ernst genommen und dazu motiviert, ihre eigenen Sichtweisen, Fragen und Ideen im Arbeitsalltag einzubringen.

Selbstwirksamkeit

Wir fördern die Weiterqualifizierung unserer Mitarbeiter*innen durch interne und externe Fortbildungsmöglichkeiten. In regelmäßigen Austauschformaten werden Mitarbeiter*innen dazu ermutigt, sich berufliche Ziele zu setzen und die eigene Qualifikation zu erweitern. Erklärtes Ziel ist es, dass sich unsere Mitarbeiter*innen stets als kompetent in ihrem eigenen Handeln erfahren.

Chancen

Uns ist es wichtig, dass die Mitarbeiter*innen der milaa in Entscheidungen einbezogen werden. Dies gilt sowohl für den eigenen Standort als auch für übergeordnete strategische Entscheidungen innerhalb der milaa. Hierfür stehen unseren Mitarbeiter*innen folgende Formate zur Verfügung:

- Mitarbeiter*innengespräche
- Supervisionen
- Team-Besprechungen
- Leitungsrunden
- Klausurtagungen

Auf diese Art erhalten unsere Mitarbeiter*innen Gestaltungschancen, auch für ihre eigene Themen.

Die Personalabteilung

#Wertschätzung

Für den Vertrauensaufbau braucht es Unvoreingenommenheit

In der milaa 65 betreuen wir Jugendliche, die aufgrund schwieriger Lebensumstände bei uns Aufnahme und Annahme finden. Aus unterschiedlichsten Gründen verlieren sie ihre zuvor vertraute Umgebung und finden sich allein in einem fremden Umfeld wieder. Um aus einem Schlafplatz einen sicheren Ort des Ankommens und Verweilens zu erschaffen, bedarf es der menschlichen Nähe und Wärme. Sehr häufig erfahren die jungen Menschen aufgrund ihres Soseins wie auch ihres oft besonderen Verhaltens sozialen Ausschluss. Auch in unserer Einrichtung erleben wir bei den Jugendlichen häufig herausforderndes Verhalten, das uns an eigene Grenzen bringt, und wir werden auch mit Werten und Normen konfrontiert, die wir nicht teilen.

Um unseren Klient*innen dennoch die „erlebte Annahme“ zu geben, die sie spüren lässt, dass sie in ihrer Persönlichkeit und Individualität ernst- und wahrgenommen werden und die ihnen hilft, ihre derzeitige Lebenssituation erfolgreich zu meistern, braucht es eine unvoreingenommene bzw. vorurteilsfreie Beziehungsgestaltung. Diese ermöglicht dem jungen Menschen, erfolgreich Vertrauensaufbau zu wagen und zu erleben. Das Selbstwertgefühl des uns anvertrauten jungen Menschen versuchen wir zu steigern, indem wir ihn aktiv partizipatorisch in die Erforschung und Interpretation seiner Lebensgeschichte einbeziehen. Wir ermutigen ihn, sich selbstbewusst und bestimmt an seiner Hilfeplanung zu beteiligen und konsequent einzubringen, um das Selbstverständnis zu vermitteln, dass nicht andere besser über ihn Bescheid wissen und festlegen, was für ihn gut ist. Hierzu laden wir die jungen Menschen neben Einzelgesprächen bspw. auch ins Team ein und versuchen, ihm zu vermitteln, dass es ohne sein Zutun gar nicht möglich ist, gemeinsam einen Weg zu finden, der sein eigener sein soll. Manche junge Menschen brauchen Zeit, dies zu verstehen und sich das bewusst zu machen. Dieser Prozess ist immer wieder ein positives gemeinsames Erlebnis und führt oft dazu, dass die jungen Menschen und Betreuenden uns auch nach der Unterbringung noch positiv in Erinnerung bleiben.

Das Team der milaa 65

Das Team in der milaa 65

Jugendhilfeeinrichtung
MILAA 65 KRISEN- UND CLEARINGEINRICHTUNG

Mitarbeiter*innen: 11
Kapazität: 10 Plätze
Standortleitung: Kai Gembalies

»Das Selbstwertgefühl des uns anvertrauten jungen Menschen versuchen wir zu steigern, indem wir ihn aktiv partizipatorisch in die Erforschung und Interpretation seiner Lebensgeschichte einbeziehen.«

#Fehlerkultur

»Wer noch nie einen Fehler gemacht hat, hat sich noch nie an etwas Neuem versucht.« Albert Einstein

Die milaa steht für eine konstruktive Kritik- und Fehlerkultur, denn diese ist unerlässlich. Fehler passieren und sind menschlich. Es ist wichtig, daraus zu lernen, es das nächste Mal besser zu machen und daran zu wachsen. Positives als auch negatives Feedback annehmen zu können, ist wichtig bzw. gar erforderlich für die persönliche Weiterentwicklung. Unabhängig von der Hierarchie sollte jede*r offen für eine solche Gesprächskultur sein.

Das Team der Geschäftsstelle

Beschwerdemanagement

Das bei der milaa implementierte Beschwerdemanagement ist ebenso Symbol dafür, dass uns ein professioneller Umgang mit Kritik wichtig ist.

Unsere Führungsgrundsätze

Darüber hinaus ist der Umgang mit Fehlern in der milaa ein wichtiger Teil unserer Führungsgrundsätze. Diese wurden von Mitarbeiter*innen der milaa partizipativ im Jahr 2021 erarbeitet und 2022 verabschiedet. Sie konkretisieren das Leitbild und dienen als Orientierungsrahmen für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen. Darin heißt es u.a.: **Wir nehmen Fehler als Chance.**

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Jan Dreher und Karsta Dietrich

Unsere Führungsgrundsätze

Wir sind Vorbild

- Wir identifizieren uns mit den Aufgaben und Zielen der milaa.
- Wir orientieren uns mit unserer Haltung an unserem Leitbild.
- Wir lassen unser praktisches Handeln an unserer Funktion messen.

Wir führen Menschen auf Augenhöhe

- Wir haben jede*n Einzelne*n im Blick, das Wohl jedes/r einzelnen Mitarbeiters/in liegt uns am Herzen.
- Wir pflegen einen wertschätzenden Umgang und hören einander zu.
- Wir lassen niemanden im Regen stehen, Loyalität ist uns wichtig.
- Wir unterstützen einander, verstehen uns als Team und sorgen für eine zumutbare und ausgewogene Arbeitsbelastung.

Wir motivieren positiv

- Wir schaffen ein vertrauensvolles, motivierendes Arbeitsklima.
- Wir geben Freiräume des Handelns im Rahmen bekannter Ziele, damit fördern wir Selbständigkeit und geben Gestaltungsmöglichkeiten.
- Wir loben, fördern und fordern.
- Wir führen durch positive Anreize.
- Wir nehmen Fehler als Chance.

Wir setzen uns Ziele

- Wir geben uns Ziele und kommunizieren diese Ziele und Aufgaben klar und präzise.
- Wir setzen die Ziele der milaa um und haben die ganze milaa bei unserem Handeln im Blick.
- Wir führen ergebnisorientiert und mit hohem Qualitätsanspruch.
- Wir sehen es als unsere Aufgabe, einen ständigen Prozess der Verbesserung anzuregen und zu pflegen.

Wir übernehmen und wir geben Verantwortung

- Wir unterstützen damit die Geschäftsführung bei der Erfüllung ihrer Aufgaben und führen kollegial.
- Wir delegieren und haben Vertrauen in die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter*innen.

Wir sind klar, verständlich und konsequent in unseren Entscheidungen

- Wir entscheiden schnell.
- Wir gehen offen und lösungsorientiert an Konflikte heran.
- Wir wirken nicht-regelkonformem Verhalten entgegen.

Wir sind verlässlich

- Wir halten Absprachen ein.
- Wir berichten an unsere Vorgesetzten und informieren unsere Mitarbeiter*innen.
- Wir geben eigenständig und unaufgefordert Rückmeldungen.
- Wir sorgen dafür, dass den Handelnden alle notwendigen Informationen zur Erreichung unserer Ziele vorliegen.

Wir haben die eigenen Ressourcen im Blick

- Wir sind als Führungskräfte in der Lage, über uns selbst zu reflektieren.
- Wir wissen um die Grenzen eigener Kraftreserven und gehen verantwortungsvoll mit ihnen um.

Unsere Führungsgrundsätze sind als gemeinsamer Prozess im Rahmen der Klausurtagung im August 2021 entstanden und auf der Klausurtagung im Januar 2022 verabschiedet worden.

#Fehlerkultur

Die Arbeit mit Ehrenamtlichen erfordert Organisationstalent

Das Team der open-med-Ambulanz

OPEN-MED-AMBULANZ

Mitarbeiter*innen: 3
Ehrenamtliche: 50
Durchschnittlich bis zu 400 Patient*innenkontakte pro Monat
Standortleitung: Dorothea Herlemann

In der Sprechstunde

»Fehlerkultur ist auch eine Managementaufgabe, die Strukturen erfordert, um Fehler zu vermeiden.«

Eine gute Fehlerkultur ist auch eine Managementaufgabe. Sie erfordert, dass sowohl Strukturen geschaffen werden, um Fehler zu vermeiden als auch um aus Fehlern zu lernen, wenn es doch mal dazu kommt. In unserer open-med-Ambulanz kümmert sich ein großes Team aus 50 ehrenamtlichen Ärzt*innen, Pflegekräften und andere Helfer*innen um die Versorgung von Menschen ohne Krankenversicherung. Um den reibungslosen Ablauf zu gewährleisten, wurden hier ganz besondere Strukturen geschaffen.

Die Teams in der Ambulanz rotieren und so arbeiten jede Woche andere Ehrenamtliche zusammen. Eine gute Organisation und Kommunikation ist daher für einen gelungenen Ablauf essentiell. Nur so lässt es sich vermeiden, dass Wissenshierarchien entstehen oder wichtige Informationen verlorengehen. Während der Sprechstunden ist es die Aufgabe unserer ehrenamtlichen Medizinstudierenden, den Behandlungsablauf in unserer elektronischen Patient*innendatenbank zu dokumentieren und auch zwischen dem hauptamtlichen Team am Empfang und in der Sozialberatung und den ehrenamtlichen Ärzt*innen im Behandlungszimmer zu vermitteln.

Alle haben Zugang zu einer gemeinsamen digitalen Aufgabenliste, sodass wichtige To Do's, wie beispielsweise das Vereinbaren von Facharztterminen, Nachkontrollen, Impfungen für alle einsehbar sind und nachvollziehbar ist, was noch zu erledigen ist.

Gerade unter den Medizinstudierenden ist oft viel Fluktuation, sodass wir beinahe wöchentlich neue Interessierte einarbeiten. Das beginnt mit einer ersten Hospitation. War diese erfolgreich, erhalten die Ehrenamtlichen unsere „open-med-Spielregeln", in denen die Abläufe unserer Ambulanz von der Zeit, die pro Untersuchung angesetzt ist, über das Vorgehen bei Verdacht auf Tuberkulose, über die Nutzung unserer Telefonsprachmittlung Triaphon, bis hin zu den Grenzen unseres finanziellen Budgets und unseres Behandlungsrahmens erläutert werden.

Unser Behandlungszimmer ist gut sortiert, alle wichtigen Formulare sind leicht zu finden, Schränke sind beschriftet und Anleitungen zu wichtigen Tätigkeiten wie beispielsweise die Beschriftung der Blutproben liegen aus. Unser Ziel ist es, dass sich alle aus unserem Team mit minimaler Einarbeitungszeit in unserer Praxis zurechtfinden und wir alle an einem Strang ziehen. Geht doch mal etwas schief, notieren wir den Vorfall in unserem „Entwicklungs-Buch" und sprechen in unserem wöchentlichen Team-Meeting darüber, wie wir künftig damit umgehen wollen.

Das Team der open-med-Ambulanz

#Kreativität

Das Team der GU AOH

Gemeinschaftsunterkunft für Geflüchtete
AM OBERHAFEN

Mitarbeiter*innen: 9
Kapazität: 245 Plätze
Standortleitung: Cornelia Grahl

Szene aus dem Film

Zum Film

Kinder drehen einen Film

#DieIdee

Im Sommer 2022 drehten die Kinder der GU Am Oberhafen zusammen mit dem Kinderbetreuer Jan Thiel und unserem Ehrenamtlichen Siegfried Lehmann einen Film. Nachdem wir im Jahr 2020 zu Halloween ein Hörspiel mit den Kindern aufgenommen hatten, wollten wir diesmal einen ganzen Film machen. Die Kinder wünschten sich einen spannenden Actionfilm. Er trägt den Titel: „Der letzte Tag“.

#DieVorproduktion

Ein Drehbuch wurde verfasst und mit den Kindern zusammen wurden die Schauspielrollen verteilt. Egal ob klassische Mädchen- oder Jungsrollen, jedes Kind durfte sich seinen Part selbst aussuchen und Ideen zum jeweiligen Charakter beisteuern. Anschließend wurden verschiedene Drehlocations in Berlin-Spandau ausgesucht, passende Kostüme besorgt und die Texte gelernt.

#DieStory

Im Film feiern Kinder den letzten Schultag und die beginnenden Sommerferien. Ein Kind steigt auf dem Nachhauseweg dann jedoch in ein fremdes Auto ein und wird entführt. Polizist*innen ermitteln und befragen verschiedene Zeugen und finden Hinweise. Zum actionreichen Finale hin, gibt es schließlich ein Happy End und die Eltern haben ihr Kind wieder.

#DerDreh

Dann ging es los und innerhalb der sechswöchigen Sommerferien wurde ein echter Film mit den Kindern gedreht. Mal ging es dabei in einen dunklen Tunnel, mal wurde aus der Luft gefilmt, mal wurde der Hof einer Schule oder aber auch ein Waldstück in Spandau als Drehort genutzt. Manchmal wurden Szenen auch öfter gedreht, weil viele Kinder noch kreative Ideen hatten, die in den Film einflossen.

#DiePremiere

Schließlich war es Zeit für die große Premiere in der Unterkunft Am Oberhafen, und die Kinder schauten auf einer großen Leinwand in der Kinderbetreuung zusammen mit einigen Eltern und den Mitarbeiter*innen der Gemeinschaftsunterkunft ihren ersten eigenen Film.

Das Team der GU AOH

#Kreativität

Handwerkliches Geschick und kreative Lösungen – was es braucht als Haustechniker bei der milaa

6:30 Uhr In unserer Werkstatt besprechen wir bei einem Morgenkaffee die notwendigen Arbeiten des Tages.

6:45 Uhr Es geht los zum ersten Einsatz. Mit dem milaa-Transporter fahren wir in die Sprengelstraße. Ein Jugendlicher ist ausgezogen und die Wohnung muss entrümpelt und renoviert werden.

10:00 Uhr Die Standortleitung der Seestraße ruft uns auf dem Handy an. Im Panorama an der See ist ein Fensterrahmen defekt, sodass sich das Fenster nicht schließen lässt. Einer von uns fährt dorthin, prüft den Schaden und fährt anschließend zum Baumarkt, um das benötigte Material zu besorgen und die Reparatur vorzunehmen. Zur gleichen Zeit schließen die anderen die Renovierungsarbeiten in der Sprengelstraße ab.

12.30 Uhr Wir treffen uns zu einem kurzen Mittagssnack in der Werkstatt. Gemeinsam gehen wir in die WG Mülla. Der Fernseher braucht eine neue Schutzvorrichtung. Außerdem ist eine Fensterscheibe zerschlagen. Während zwei von uns in der Werkstatt die Schutzvorrichtung für den Fernseher anpassen und befestigen, kümmert sich der andere um eine provisorische Abdeckung des Fensters, bis eine neue Glasscheibe geliefert und eingebaut werden kann.

14.45 Uhr Es ist kurz vor Feierabend und das Handy klingelt. In der Kriseneinrichtung milaa 65 wurde eine Tür eingetreten und muss repariert werden, da sie nicht mehr schließt. Wir müssen improvisieren, denn der Tischler kann erst morgen vorbeischauen. Zu dritt gehen wir in die Einrichtung und reparieren die Tür provisorisch. Danach geht es in den wohlverdienten Feierabend.

Die Haustechniker

In der Werkstatt

HAUSTECHNIK AM STANDORT BERLIN-MITTE

Mitarbeiter: 3
Zuständig für vier Standorte der milaa sowie die dazugehörigen Trägerwohnungen

Der Fernseher braucht eine Schutzfolie

#Vielfältigkeit

Die diverse Bewohner*innenstruktur einer Wohnungslosenunterkunft

Bewohner der Einrichtung mit der Standortleitung Ulrike Mußlick

Wohnungslosenunterkunft PANORAMA OST

Mitarbeiter*innen: 10
Kapazität: 97 Plätze
Standortleitung: Ulrike Mußlick

Seit September 2022 gehen wir nun mit unserem Panorama Ost in das vierte Jahr seit der Eröffnung 2019. Trotz der vorhandenen Fluktuation haben wir aktuell noch 15 Bewohner*innen im Haus, welche bereits zur Eröffnung bzw. in den 2-3 Wochen danach ins Haus eingezogen sind. Für diese Bewohner*innen ist das Panorama Ost im Laufe der Zeit zu ihrem Zuhause geworden.

Die Bewohner*innenstruktur ist nach wie vor sehr vielfältig. Auch der Ukrainekrieg und die aus der Unterbringungsverantwortung resultierende Verteilung dieser Menschen sind nicht spurlos an uns vorbeigegangen. Besondere Erwähnung sollen dabei ein junger Mann aus Nigeria finden, der in der ukrainischen Stadt Dnipro mit einem Stipendium studiert hat und von dort vor den Kriegshandlungen flüchten musste. Oder, die sehr sympathische ukrainische Dame mittleren Alters, die sich bereits am ersten Tag nach ihrer Vermittlung zu uns sämtliche Backutensilien aus unserem Fundus „gekrallt“ und mit voller Inbrunst das Backblech geschwungen hat.

Das Team vom Panorama Ost

Die Aussicht von der Terrasse in den Garten

#Vielfältigkeit

Gemeinsame Erlebnisse schaffen

Die Nationalitäten in der Gemeinschaftsunterkunft sind divers – 28 Nationen sind vertreten. Die größte Gruppe spricht russisch und kommt hauptsächlich aus Moldau. Arabisch und Farsi sind weiterhin in großer Zahl vertreten, wie auch Vietnamesisch. Mit diesen Sprachgruppen sind wir erfahren und können uns dank SprachApps, Integrationslotsen (Bürgerinitiative Ausländische MitbürgerInnen e.V.) und Sprachmittler*innen gut mit ihnen verständigen. Wir haben aber auch sehr unterstützungsbedürftige Familien, die durch Resettlement-Programme zu uns gekommen sind, die nur Swahili oder Kiwembe sprechen und unsere ganze Kreativität an Unterstützungsmöglichkeiten herausfordern.

Auch wir sind ein vielfältiges Team. Unsere sieben Mitarbeiter*innen sprechen Englisch, Französisch, Spanisch, Arabisch, Luganda, etwas Russisch, Swahili und natürlich Deutsch. In unserer Arbeit bringen wir die Bewohner*innen zusammen und schaffen gemeinsame Erlebnisse. Im Sommer haben wir ein Zirkus- und Akrobatik-Ferienprogramm für unsere Kinder organisiert, im Herbst konnten wir mit Stockbrot und Kürbissuppe ein Halloween-Fest feiern und mit dem Tausendlichterfest im Dezember fand das Jahr einen krönenden Abschluss.

Ein großes Dankeschön an all unsere Projektpartner*innen für die gute Zusammenarbeit im letzten Jahr, allen voran unser FBO-Projekt von CeFi, Starke Brücken, Joliba, Ipso, Wortlaut, Vostel, Randstad, Spielekiste und viele mehr.

Das Team der GU WOS

Das Team der GU WOS

Gemeinschaftsunterkunft für Geflüchtete WOLLENBERGER STRAßE

Mitarbeiter*innen: 7
Kapazität: 245 Plätze
Standortleitung: Sarah Diallo

Hauptherkunftsländer in den GUs

Unser Kinderbetreuer (rechts) beim Fußballspiel

#Individuell

Persönliche Gründe, sich zu engagieren

Schwester Heike, Standortleitung

Für mich ist die „Aktion Warmes Essen“ nicht nur das Ausgeben von Speisen, sondern das Schenken von Freude, Zeit, Wärme und das Zuhören. Menschen, die mich zum Lachen und Weinen bringen, mich glücklich und betrübt machen, von gegenseitigem Lernen, zusehen wie Gäste aufblühen, aber auch abbauen. Es ist ein Ort voller Emotionen, mit all ihren Facetten. Es ist das Überlegen, wie ich das Leben der Gäste verbessern und ihnen kleine Freuden bereiten kann.

Es ist auch schön, mit Ehrenamtlichen zusammenzuarbeiten, die, wie ich, Menschen am Rande der Gesellschaft helfen möchten. Ein*e jede*r tut dies mit Herz und Tat. Es ist für mich das Sinnbild dafür, wie Jesus gelebt hat – nicht mit den Reichen, sondern mit den Ausgestoßenen der Gesellschaft.

Claudia Huthmann, Ehrenamtliche

In der Pauluskirche wird dreimal in der Woche ein warmes, qualitativ hochwertiges Mittagessen für Bedürftige angeboten. Ich als Eherenamtliche helfe bei der Verteilung. Es ist erstaunlich zu sehen, wie so etwas Einfaches wie das Servieren einer Mahlzeit so viel Trost und Freude bringen kann.

Da ich schon eine Weile dabei bin, kenne ich viele unserer Gäste beim Namen und komme mit ihnen ins Gespräch, was für beide Seiten ein Gewinn ist. Für mich ist es eine erfüllende Tätigkeit, bei der wir in unserem tollen Team sowie auch mit unseren Teilnehmer*innen viel lachen. Ich bin sicher, auch Jesus hätte seine Freude daran.

Gäste der „Aktion Warmes Essen“

AKTION WARMES ESSEN

Mitarbeiterin: 1
Ehrenamtliche: 10
Kapazität: bis zu 70 Besucher*innen pro Essensausgabe
Standortleitung: Schwester Heike Erpel

Viele gute Gründe, zu kommen

Elfi, Gast

Warum gehe ich in Zehlendorf zum Essen? Bei Schwester Heike habe ich nicht das Gefühl, arm zu sein, sondern ein gern gesehener Gast. Alle Mitarbeiter*innen sind auch sehr nett und freundlich.

Margrit, Gast

Mir ist die warme Mahlzeit wichtig und weil ich dadurch unter Menschen komme. Es ermöglicht Gespräche und eine liebevolle, warme, anteilnehmende Zuwendung der ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen. So kann die Würde eines jeden Einzelnen, eingebunden in die Gemeinschaft, erhalten werden. Hier wird Christus‘ Liebe gelebt.

Unsere Ehrenamtliche bei der Essensausgabe

Eine Notunterkunft für ukrainische Geflüchtete, getragen von Ehrenamtlichen

Die evangelische Markusgemeinde unter der Leitung des Pfarrer-Ehepaares Carolin Marie Göpfert und Sven Grebenstein hat gleich zu Beginn der Flüchtlingsbewegung aus der Ukraine im März 2022 eine Notunterkunft in ihrem Gemeindehaus eingerichtet. Für rund 80 bis maximal 100 Menschen wurden Bundeswehrfeldbetten im großen Gemeindesaal und in drei weiteren separaten kleineren Räumen aufgebaut.

Das Projekt basiert auf Eigeninitiative, wurde nicht vom Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten getragen, sondern maßgeblich von Ehrenamtlichen. Im Rahmen der Kooperation mit der milaa wurden diese von fünf hauptamtlichen Mitarbeiter*innen unterstützt. Mit Hilfe eines Schichtplans wurde sichergestellt, dass rund um die Uhr Personen im Haus waren, die sich den verschiedenen Aufgaben annahmen. Diese beinhalteten den Dienst am Empfang, Dolmetschen und Gästebetreuung, Kleiderkammer, Lebensmittelausgabe und Betten ab- und neu beziehen.

Die Verweildauer der Geflüchteten im Haus war sehr unterschiedlich. Einige blieben nur für eine Nacht, andere zwei Monate. Die Menschen wurden uns sowohl über die Stadt- und Bahnhofsmission als auch durch das Team Housing vom Busbahnhof zugewiesen. Die Finanzierung erfolgte ausschließlich über die Kirche und Spenden.

Wir bedanken uns bei allen Ehrenamtlichen und Spender*innen, die dieses Projekt möglich gemacht haben. Ihre Solidarität mit den Geflüchteten hat uns inspiriert und berührt.

Sarah Diallo

vorübergehende Schlafplätze

Das Lager in der Notunterkunft

EVANGELISCHE MARKUS-KIRCHENGEMEINDE BERLIN-STEGLITZ

Mitarbeiter*innen: 5
Ehrenamtliche: 100
Kapazität: maximal 100 Plätze
Standortleitung: Sarah Diallo

Essensausgabe

#Konfliktkultur

Blick in die Wohnküche der WG

Betreutes Gruppenwohnen mit geringerer Betreuungsdichte
MILAA MÜLLA

Mitarbeiter*innen: 6
Kapazität: 9 Plätze
und 1 Verselbstständigungsplatz
Standortleitung: Stefan Slipek

Das Team der WG und ein Klient

»Es braucht Kreativität, Geduld und Energie!«

»Zwei Welten« treffen aufeinander

Wir Mitarbeiter*innen von der WG milaa Mülla arbeiten normalerweise mit Jugendlichen, die ein sehr herausforderndes Verhalten zeigen. Da der Bedarf der Jugendämter, unbegleiteten, minderjährigen Geflüchteten ein neues Zuhause zu geben, sehr groß ist, entschlossen wir uns, diese Jugendlichen in der WG aufzunehmen. Am 25.09.2022 zog der erste unbegleitete minderjährige Ausländer (UMA) in unsere Wohngemeinschaft ein und drei weitere UMA folgten in den nächsten Wochen. Das gut aufgestellte Team der milaa Mülla brauchte jetzt viel Kreativität, Geduld und Energie. Die drei größten Herausforderungen sind:

Sprachbarrieren

Eine der größten Hürden in der Arbeit mit UMA ist die Sprachbarriere. Diese erschwert das Kommunizieren und Vereinbaren von Regeln und Terminen. Auch die Kommunikation unter den Jugendlichen ist durch die Sprachbarriere nicht immer einfach und erschwert die Integration in die Wohngemeinschaft.

UMA treffen auf ein ihnen unbekanntes Hilfesystem

Normalerweise müssen sich die Mitarbeiter*innen mit Themen wie z.B. Drogenproblematik, Schulabstinenz oder delinquentem Verhalten der Jugendlichen auseinandersetzen. Durch die UMA stehen jetzt Themen wie z.B. Asylverfahren im Vordergrund. Zu den neuen Aufgaben gehören Begleittermine zu Anhörungen Einbeziehen der jungen Geflüchteten in die Wohngemeinschaft. Da die UMA das Jugendhilfesystem auch aus ihren Ländern nicht kennen, fällt es ihnen schwer, dieses Regelwerk zu verstehen.

UMA wohnen mit Jugendlichen, die ein herausforderndes Verhalten zeigen, zusammen

Die UMA verhalten sich in der Regel regelkonform und treten respektvoll auf. Für die „jugendhilfeerfahrenden“ Jugendlichen gibt es erstmal kaum Anknüpfungspunkte mit den UMA. Zu unterschiedlich sind die persönlichen Thematiken. Durch gemeinsames Essen und gemeinsame Unternehmungen lernen sich aber beide Gruppen zunehmend kennen.

Fazit: Die UMA in unserer WG sind einerseits eine Herausforderung, anderseits aber auch eine Bereicherung in der täglichen Arbeit und im WG-Leben.

Joanna Bollow und Stefan Slipek

#Konfliktkultur

Es geht nicht ohne Besonnenheit und ein gut funktionierendes Team

Blick auf die Einrichtung

Wohnungslosenunterkunft PANORAMA AN DER SEE

Mitarbeiter*innen: 3
Kapazität: 22 Plätze
Standortleitung:
Katarzyna Łyjak & Sanela Lukavica (2022)
Kim Truong-Özdemir (seit 11/2022)

Im Gespräch mit einem Bewohner

Das Panorama an der See liegt im Herzen Berlins und ist durch die Lage sehr zentral und gut erreichbar. Dadurch wird unsere Arbeit erleichtert, da wichtige Kontakte zu Streetworkern, Beratungszentren und Ämtern unweit des Standortes, vor allem auch in dringlichen Situationen, zeitnah genutzt werden können.

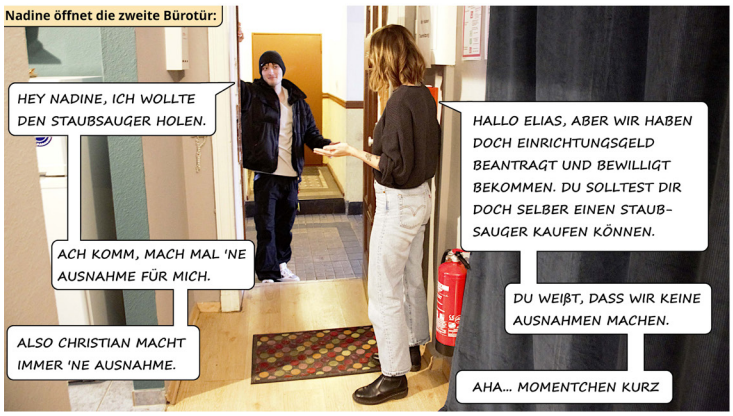
Wir, vor Ort im Panorama an der See, bestehen aus zwei Mitarbeiter*innen und einem Haustechniker. Das erfordert Vertrauen und Verständnis füreinander, um ein gut funktionierendes Team sein zu können. Es ist unerlässlich, dass wir ähnliche Vorstellungen von sozialpädagogischer Arbeit und deren Umsetzung haben.

Der Standort ist eine ASOG-Einrichtung für wohnungslose Männer. Oft kommen Bewohner zu uns, weil ihre Wohnungen geräumt werden oder sie ihre Wohnung verlassen mussten. Auch kommen sie durch unseren Kontakt zu den Streetworkern direkt von der Straße zu uns. Abhängig von der intrinsischen Motivation der Bewohner kann es zu längeren oder kürzeren Aufenthalten in unserer Unterkunft kommen. Das Team ist sehr bemüht, die Bewohner zu unterstützen und Wege aufzuzeigen, um eine eigene Wohnung zu finden, einen Entzug zu machen oder auch in kleinen Schritten ihren Alltag neu zu gestalten und neue Lebensqualität zu erfahren.

Bei Konflikten untereinander sind wir als Team gemeinsam vor Ort und vermitteln kompetent zwischen den Streitenden. Kommt es zwischen einem von uns und Bewohner(n) zu Konflikten, so ist es von großer Wichtigkeit, dass die Mitarbeiter*innen Ruhe bewahren, die Situation richtig einschätzen und nicht allein, sondern gemeinsam im Team eine Entscheidung treffen, weil man selbst gegebenenfalls zu involviert oder befangen sein kann.

Das Team vom Panorama an der See

#Qualitätsentwicklung



Der Beschwerdebriefkasten: So gar nicht imaginär! Teil des erprobten, bewährten Beschwerdemanagements. Hat Christian wohl vergessen...

BEW, Angebote nach § 13 & Careleaver

MILAA SPRENGELSTRAßE

Mitarbeiter*innen: 6
Kapazität: 26 Plätze
Standortleitung: Nadine Geisler

#Qualitätsentwicklung

Was macht eine gute Kita aus, Frau Willich?

Was sind Ihrer Meinung nach Merkmale guter Kita-Qualität?
Das erkenne ich zu allererst daran, dass es eine Konzeption und ein ausgearbeitetes Kinderschutzkonzept gibt, die allen Mitarbeiter*innen bekannt sind und von ihnen mitgetragen werden. Ein Merkmal ist auch, dass die Eltern zu Wort kommen, dass es einen Kita-Ausschuss gibt und eine Elternvertretung. Auch auf personeller Ebene kann man Kita-Qualität erkennen. Zeit für die Einarbeitung von Mitarbeiter*innen, regelmäßige Dienstbesprechungen und dass es eine Vorbereitungszeit außerhalb der tatsächlichen Betreuungszeit gibt. Und nicht zuletzt ist auch ein guter Kontakt zur Verwaltung wichtig.

Welche Prozesse zur Qualitätsentwicklung nutzen Sie?
Vor allem Dienstbesprechungen und Teamtage sind für die Qualitätsentwicklung da, genauso wie die interne und externe Evaluation, die wir regelmäßig durchführen. Ein wichtiger Teil ist auch die Kommunikation und Zusammenarbeit mit den Eltern. Es gibt Anmeldebögen und Anmeldegespräche vor der Aufnahme des Kindes in die Kita. Nach der Aufnahme eines Kindes gibt es in der Kita Buschgraben für jede Familie zwei Aufnahmegespräche, in denen detailliert die Wünsche und Bedürfnisse des Kindes abgefragt werden. Auch später achten wir auf eine gute Zusammenarbeit zwischen Erzieher*innen und Eltern.

Inwieweit werden die Sichtweisen der Kinder in die Qualitätsentwicklungsprozesse integriert?
Beschwerdeverfahren für Kinder gehören zur Qualitätsentwicklung. Das ist etwas, woran eine Kita immer wieder arbeiten muss. Beschwerdeverfahren müssen immer mit den Kindern besprochen und erklärt werden. Wir nehmen die Anliegen der Kinder sehr ernst. Wenn sie sich über etwas beschweren, dann hören wir ihnen zu und gehen auch auf sie ein. Aber klar ist, dass bei grundlegenden Themen die Erzieher*innen diejenigen sind, die im Haus die Entscheidungen treffen. Es gibt jedoch auch Themen, die von Kindern selbst entschieden werden, wie bspw. Ausflüge oder was es zum Mittagessen geben soll.

Das Interview führte Juliane Tröger

Das Team der Kita Buschgraben

Kindertagesstätte EVANGELISCHE KITA BUSCHGRABEN

Mitarbeiter*innen: 10
Kapazität: 85 Plätze
Standortleitung: Bettina Willich

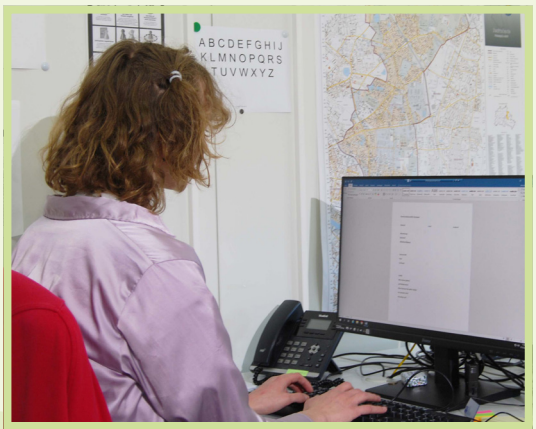
Gruppenraum

#Toleranz

Das Team der Helpline

BEW, Angebote nach § 13 & Careleaver
MILAA HELPLINE

Mitarbeiter*innen: 5
Kapazität: 16 Plätze
Standortleitung: Gunnar Utech



Soziale Arbeit umfasst auch Verwaltungsarbeit

Auf der Suche nach Zugehörigkeit

In einer unserer Careleaver-Wohnungen leben drei junge Frauen im Alter von 18 bis 21 Jahren. Alle kamen zu uns aus unterschiedlichen Herkunftsländern mit unterschiedlicher Sozialisation und unterschiedlichen Voraussetzungen: Von hauswirtschaftlich affin bis eher leger, von praktizierter Religion mit entsprechendem Lebensentwurf bis zur Atheistin, die ihre Jugend leben und feiern möchte, von stabilen finanziellen Verhältnissen in der Kindheit bis dauerhaft erfahrener Armut, von einer relativ komfortablen Einreise nach Deutschland bis traumatischen Fluchterfahrungen.

Alle drei Frauen sind in der Fremde und erleben in der ungewohnten Umgebung zunächst die Differenzen zwischen dem Ich und dem Anderen. Alle drei Frauen wurden aus ihrer Identitätsbildung herausgerissen und müssen in Deutschland erst ein Zugehörigkeitsgefühl entwickeln. Die Bedrohung durch Verlust von Zugehörigkeit wird oftmals stärker empfunden als die Aussicht auf zusätzliche Zugehörigkeit.

Minderjährige und junge Erwachsene, welche in ihrer Identität noch nicht gefestigt sind, bedürfen hierzu kompetente, erfahrene Begleitung (Prozessmoderation).

Toleranz heißt für uns (u. a.): Wissen, dass die Differenzen zwischen dem Ich und dem Anderen häufig Ausdruck der Suche nach seinem/ihrem Platz in der Welt ist. Somit muss Zugehörigkeit erfahren und erlernt werden. Und dabei dürfen auch Fehler gemacht werden.

Das Team der Helpline

> *»Zugehörigkeit muss erfahren und erlernt werden, und dabei dürfen auch Fehler gemacht werden.«*

#Toleranz

Die Gemeinschaftsunterkunft ist ein Schmelztiegel der Nationen und Kulturen

Das Team der GU WBS

Insgesamt leben mehr als 27 Nationen in unserer Einrichtung. Kulturelle Vielfalt ist ein zentrales Thema in einer Gemeinschaftsunterkunft. Traditionen, Sprachen, Bräuche und Meinungen treffen hier aufeinander und erfordern den Bewohner*innen ein gewisses Maß an Toleranz ab.

Um Toleranz und Rücksichtnahme in der Gemeinschaftsunterkunft zu fördern, setzen wir auf eine Vielzahl von Aktivitäten und Projekten. Dazu zählen gemeinsame Gartenarbeit, Beratungsangebote inner- und außerhalb der Einrichtung, Kunst und kulturelle Angebote, Bildungsangebote sowie das Ausrichten von großen gemeinsamen Events. Hierbei wurden wir auch in 2022 wieder tatkräftig von unseren Kooperationspartner*innen wie der BENN-Nachbarschaftshilfe, SPIK e.V., Stadtteilkoordination Lichtenberg Mitte, Anna-Seghers-Bibliothek und durch das Kunsthaus 360° unterstützt.

Dank dieser Zusammenarbeit konnten wir unseren Bewohnern*innen ein nachbarschaftliches Zusammenleben und die Mitgestaltung des Stadtteils ermöglichen. Für diese vielseitige Unterstützung sind wir sehr dankbar und hoffen auf weiterhin erfolgreiche Kooperationen.

Das Team der GU WBS

Gemeinschaftsunterkunft für Geflüchtete
WARTENBERGER STRAßE

Mitarbeiter*innen: 12
Kapazität: 444 Plätze
Standortleitung: Nadine Heinrich

Gemeinsame Aktionen fördern das Verständnis und den Zusammenhalt

#MiteinanderArbeiten AberAnders

Unsere Mitarbeiter*innenvertretung (MAV)

Die Mitglieder

MAV

Mitarbeiter*innen: 5
und ein Ersatzmitglied
Vorsitzender: Olaf Drescher

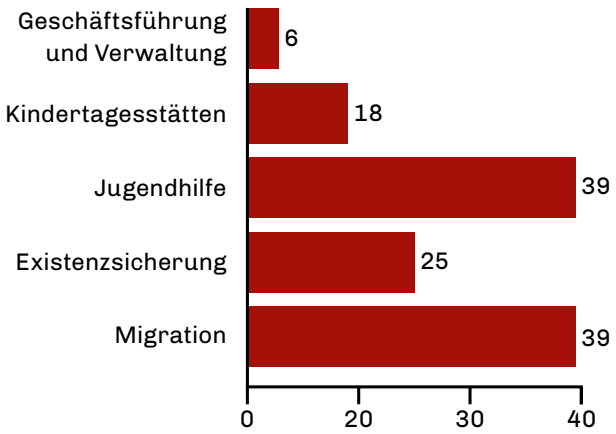
Als MAV arbeiten wir konstruktiv mit der Geschäftsführung zusammen, entscheiden demokratisch in der milaa und bringen neue Ideen ein. Den Mitarbeiter*innen der milaa stehen wir mit Rat und Tat zur Seite und vermitteln zwischen ihnen und der Geschäftsführung.

Einmal im Jahr laden wir zur Mitarbeiter*innenversammlung ein. Sie dient der Information und ist zugleich ein wichtiges Forum für die Diskussionen der milaa-Mitarbeiter*innen über dienstliche, berufliche und/oder soziale Belange.

Darüber hinaus ist jedes Mitglied der MAV für bestimmte Standorte der milaa zuständig. Damit gehen wir sicher, dass alle Mitarbeiter*innen eine*n ihnen bekannte*n Ansprechpartner*in haben. Außerdem gibt es feste Sprechstunden, zu denen die Mitarbeiter*innen unser MAV-Büro aufsuchen können, um sich uns anzuvertrauen.

Unser Motto lautet #immerfürEuchda!

Mitarbeiter*innen nach Bereichen



#MiteinanderArbeiten AberAnders

Kommunikation mit Händen und Füßen... und dem Herzen

In unserem Team pflegen wir Einigkeit in der Haltung. Diese bestimmt sowohl die Arbeit miteinander, als auch die Arbeit mit den uns anvertrauten Klient*innen, den unbegleiteten minderjährigen geflüchteten Menschen (UMA). Es besteht eine grundsätzliche Einigkeit, dass jedes „Anderssein“ akzeptiert wird und dass im „Anderssein“ stets das Gemeinsame und das Verbindende gesucht wird. So nehmen wir letztlich alle Herausforderungen als Bereicherungen wahr.

Im Alltag miteinander lässt sich das anhand vieler kleiner Situationen erleben. Ein wesentlicher Aspekt des anders miteinander Arbeitens ist dabei natürlich, dass die gemeinsame verbale Sprache fehlt. Dort wo Worte fehlen, Sprache nicht als Instrument zur unmittelbaren Verständigung zur Verfügung steht, werden herzliche, erlebbare Akzeptanz, Empathie und verbindende Körpersprache wie Mimik, Gestik sowie auf gemeinsames Verständnis zielende Umgangsformen wichtig. Und es braucht Taten, die erkennen lassen, dass das gemeinsame Miteinander zu Ergebnissen führt. Dies kann bei Situationen in der Einrichtung beim gemeinsamen Kochen, Essen und Erledigen alltäglicher Dinge im Haushalt erlebt werden, wie auch bei der gemeinsamen Erledigung von wichtigen Terminen zu medizinischen Untersuchungen, Klärung aufenthaltsrechtlicher Belange oder auch individueller Bedürfnisse wie Abhilfe bei Zahnweh oder Shopping in der Stadt.

Die Einbeziehung moderner technischer Hilfsmittel bei der sprachlichen Übertragung verändert das Arbeiten miteinander und erfordert Geduld und Konzentration.

Bei fast allen geflüchteten Jugendlichen treffen wir auf eine hohe Motivation zur Mitarbeit und Bereitschaft, sich auf die neue Situation, die Kommunikation und Interaktion mit den anderen Mitbewohner*innen und uns, als für sie zunächst fremde Begleiter*innen, einzulassen.

Dabei treffen die unterschiedlichsten Lebensgeschichten und Charaktere aufeinander. Die verschiedenen kulturellen Hintergründe und Verhaltensweisen könnten erwarten lassen, dass ein Miteinander vielleicht schwierig ist. Doch das Gegenteil ist der Fall. Wir empfinden den Alltag mit den Jugendlichen als ein sehr positives und angenehmes Miteinander, das für alle Herausforderung und Bereicherung zugleich ist. Und es ist immer ein Lächeln im Gesicht zu finden, auch trotz teils bedrückender Notlagen.

Das Team der milaa UMA

Das Team der milaa UMA

Inobhutnahme- und Clearingeinrichtung MILAA MITTE / UMA

Mitarbeiter*innen: 9
Kapazität: 10 Plätze
Standortleitung: Kai Gembalies

Im Juli 2022 wurde die Kriseneinrichtung milaa Mitte temporär in eine Inobhutnahme- und Clearingeinrichtung für unbegleitete minderjährige Ausländer*innen (UMA) umgewandelt.

#Dankeschön

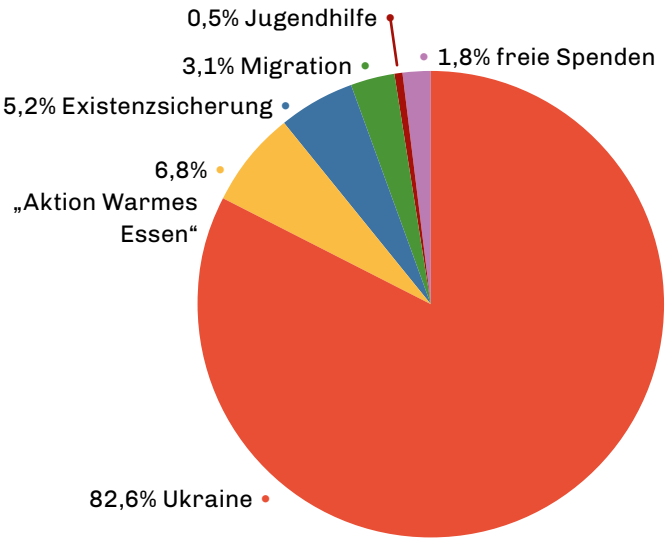
2022 war ein Jahr des Mitgefühls und der Solidarität. Das haben wir deutlich gespürt, denn die Spendeneinnahmen, die wir in diesem Jahr verzeichnen konnten, waren deutlich höher als in den Vorjahren. Das lag vor allem am Ukrainekrieg, der im Februar 2022 begann und bis heute anhält.

Neben großzügigen Spenden für die Unterstützung ukrainischer Geflüchteter gab es auch einige große Spenden für Projekte und Einrichtungen der milaa, wie beispielsweise das Panorama Ost oder die „Aktion Warmes Essen“.

Mit den Spenden konnten wir unseren Bewohner*innen und Klient*innen in den Gemeinschaftsunterkünften sowohl zusätzliche Angebote machen, als auch die Einrichtungen und Gärten verschönern.

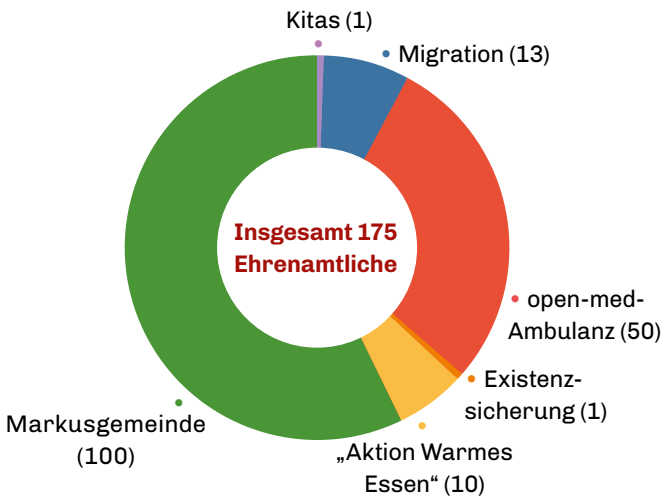
Wir danken allen Spender*innen von ganzem Herzen für ihre Unterstützung und ihr Vertrauen in unsere Arbeit!

Spendenzwecke



#Dankeschön

Ehrenamtliche nach Bereichen



Social Day in einer unserer Einrichtungen

Ehrenamtliche bei der „Aktion Warmes Essen“

In 2022 haben sich 175 Ehrenamtliche in Einrichtungen und Projekten der milaa regelmäßig engagiert. Hinzu kommen eine Vielzahl an engagierten Helfer*innen, die im Rahmen von Aktionstagen wie den Social Days geholfen haben.

Sie alle haben einen Teil ihrer Freizeit in unseren Einrichtungen verbracht, mit dem Ziel, die Mitarbeiter*innen der milaa und die Bewohner*innen zu unterstützen. Sie haben beispielsweise in der Kinderbetreuung geholfen, Feste organisiert und durchgeführt, die Räume und Gärten in unseren Einrichtungen verschönert und dabei auch Kontakte und Freundschaften zu Bewohner*innen und Mitarbeiter*innen geknüpft. Sie leisten einen ganz besonderen Beitrag für den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Wir freuen uns über das große Engagement, das 2022 in unseren Einrichtungen geleistet wurde und danken allen Ehrenamtlichen von ganzem Herzen für die Hilfsbereitschaft!

Finanzen

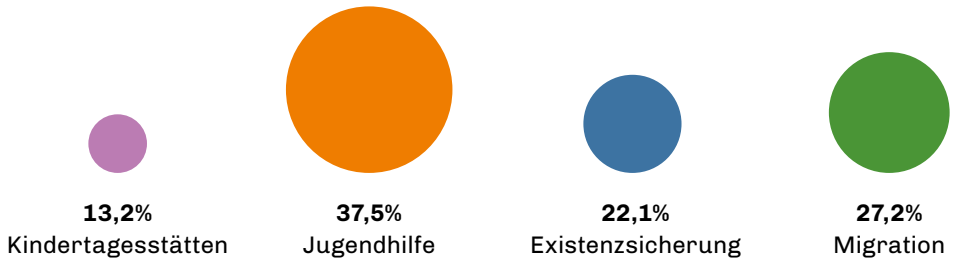
Bilanz Euro	2022	2021
AKTIVA		
A. Anlagevermögen		
I. Immaterielle Vermögensgegenstände	19.381	16.833
II. Sachanlagen		
1. Grundstücke, grundstücksgleiche Rechte und Bauten einschließlich der Bauten auf fremden Grundstücken	335.321	359.841
2. Technische Anlagen und Maschinen		1.022
3. Betriebs- und Geschäftsausstattung	154.610	118.636
III. Finanzanlagen		
Sonstige Ausleihungen	150.000	
B. Umlaufvermögen		
I. Forderungen und sonstige Vermögensgegenstände		
1. Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	1.111.387	1.015.793
2. Sonstige Vermögensgegenstände	36.782	72.265
II. Kassenbestand und Guthaben bei Kreditinstituten	1.276.409	1.379.299
C. Rechnungsabgrenzungsposten	587.189	624.372
Summe Aktiva	**3.671.079**	**3.588.061**

PASSIVA		
A. Eigenkapital		
I. Gezeichnetes Kapital	25.000	25.000
II. Kapitalrücklage	65.000	65.000
III. Gewinnrücklagen		
IV. Gewinn- /Verlustvortrag	1.520.187	854.652
V. Jahresüberschuss	295.002	665.535
B. Rückstellungen		
I. Sonstige Rückstellungen	993.193	1.100.863
C. Verbindlichkeiten		
I. Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten	520.445	546.518
II. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	49.198	78.824
III. Verbindlichkeiten gegenüber verbundenen Unternehmen	618	5.811
IIIV. Sonstige Verbindlichkeiten	149.970	197.562
- davon aus Steuern:	34.221	35.393
D. Rechnungsabgrenzungsposten	52.466	48.296
Summe Passiva	**3.671.079**	**3.588.061**

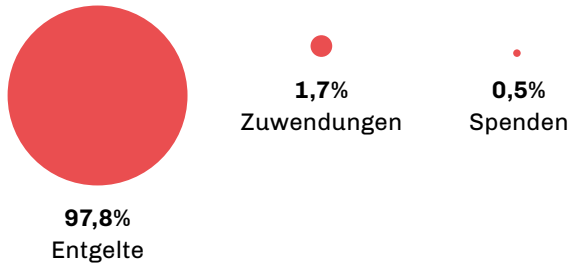
Finanzen

Gewinn- und Verlustrechnung in Euro	2022	2021
1. Umsatzerlöse	8.257.571	6.942.947
2. Zuweisungen und Zuschüsse	10.193	9.220
3. Sonstige betriebliche Erträge	349.448	693.088
4. Materialaufwand	873.018	664.791
5. Personalaufwand	5.160.874	4.371.352
6. Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände	76.514	65.089
7. Sonstige betriebliche Aufwendungen	2.205.327	1.870.101
8. Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	812	1
9. Zinsen und ähnliche Aufwendungen	6.928	8.225
10. Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	202	0
11. Ergebnis vor sonstigen Steuern	**295.162**	**665.695**
12. Sonstige Steuern	160	160
13. Jahresüberschuss	**295.002**	**665.535**

Umsatzerlöse nach Fachbereichen



Woher kommen unsere Gelder



FINANZ- UND RECHNUNGSWESEN

Mitarbeiter*innen: 5

Solidaris

Solidaris hat geprüft und testiert. Den Bestätigungsvermerk finden Sie auf der Homepage der milaa unter dem Stichwort Transparenz.

#2023

Ausblick auf 2023

Februar 2023
Aufnahmeeinrichtung in der Groscurthstraße

Am 1. Februar übernimmt die milaa den Betrieb der Aufnahmeeinrichtung in der Groscurthstraße in Berlin-Buch.

Die Einrichtung bietet Platz für rund 580 Geflüchtete. Das Team vor Ort leistet seitdem Außerordentliches. Um den Übergang so reibungslos wie möglich zu vollziehen, wird es tatkräftig von Kolleg*innen aus anderen Standorten unterstützt.

Mai 2023
milaa Eichendorff - unsere neue Jugendhilfeeinrichtung in Berlin-Mitte

Am 1. Mai eröffnet die milaa am Standort Eichendorffstraße 4 (Nähe Nordbahnhof) ein stationäres Jugendhilfeangebot mit insgesamt 34 Plätzen.

Das Angebot umfasst mindestens 30 Plätze für Geflüchtete, Care-Leaver und junge Volljährige aus der Jugendhilfe zur Verselbständigung in unterschiedlichen Angebotsformen. Darüber hinaus gibt es zwei Krisenplätze für Menschen mit Behinderung, zwei Notübernachtungsplätze für junge Menschen ab 10 Jahren sowie eine Kontakt- und Beratungsstelle für Bewohner*innen der Einrichtung. Insgesamt vergrößert sich das milaa-Team um elf Mitarbeiter*innen.

Mai 2023
Betreiberwechsel in der GU Am Oberhafen

Am 10. Mai endet unser Betreibervertrag mit dem LAF nach mehr als zweieinhalb Jahren. Der Abschied ist für uns alle und insbesondere für unser Team der GU AOH sehr schmerzlich. Am 27. April feiert das Team zusammen mit allen Bewohner*innen und Wegbegleiter*innen ein großes Abschiedsfest in der Einrichtung.

Oktober 2023
„Aktion Warmes Essen“ feiert 30-jähriges Bestehen

Die „Aktion Warmes Essen“ gelingt seit 30 Jahren durch das freundliche und kontinuierliche Engagement vieler Ehrenamtlicher. Koordiniert von Schwester Heike, sind regelmäßig rund 10 Ehrenamtliche in der Essensausgabe aktiv. Am 9. Oktober werden die Feierlichkeiten zum Jubiläum mit einem Gottesdienst in der Pauluskirche eröffnet. Das Fest findet in den Gemeinderäumen der Evangelischen Pauluskirchengemeinde statt.

IMPRESSUM

milaa gGmbH
Geschäftsführung:
Jan Dreher, Geschäftsführer
Karsta Dietrich, stellvertretende Geschäftsführerin

Titelbild:
Alexandra Koch, Pixabay,
Klaus Böse, Gerald von Foris,
Medizin Hilft e. V., milaa

Alle weiteren Fotos im Jahresbericht: milaa
bis auf:
S. 4, oberste Reihe 2. Bild: Alexandra Koch, Pixabay
S. 4, unterste Reihe 1. Bild: Gerald von Foris
S. 5, unterste Reihe 1. Bild: Gerald von Foris
S. 11 oben: Konstanze Decken
S. 17 unten: Medizin Hilft e. V.
S. 23: Klaus Böse

Wir bedanken uns ganz herzlich bei unseren ehrenamtlichen Fotograf*innen Pia Höhfeld und Bernd Fiedler!

Redaktion
Karsta Dietrich, Jan Dreher,
Franziska Preuß, Juliane Tröger

Gestaltung
Wyn Tiedmers | www.wynt.de

Druck
LASERLINE GmbH, 1.000 Exemplare

Gesellschafter
100%iger Gesellschafter ist der Evangelische Diakonieverein Berlin-Zehlendorf e. V.

Standorte und Kontakt

milaa gGmbH
Boyenstraße 42
10115 Berlin
Telefon: 030 8058879-0
Fax: 030 805 88 79-10
E-Mail: info@milaa-berlin.de

Kindertagesstätten

Evangelische Kita Buschgraben
Ludwigsfelder Straße 51
14165 Berlin
Telefon: 030 8027086
Fax: 030 80909277
E-Mail: kita-buschgraben@milaa-berlin.de

Evangelische Kita Paulus
Teltower Damm 8
14169 Berlin
Telefon: 030 80496000
Fax: 030 80983255
E-Mail: kita-paulus@milaa-berlin.de

Jugendhilfe

milaa 65
Müllerstraße 138b
13353 Berlin
Telefon: 030 817990-82
Fax: 030 817990-84
E-Mail: krise-und-clearing@milaa-berlin.de

milaa Mitte / UMA
Ackerstraße 147
10115 Berlin
Telefon: 030 246268-90
Fax: 030 246268-91
E-Mail: uma@milaa-berlin.de

milaa Mülla
Müllerstraße 138b
13353 Berlin
Telefon: 030 412060-27
Fax: 030 412060-29
E-Mail: wg-muella@milaa-berlin.de

milaa Helpline
Ackerstraße 147
10115 Berlin
Telefon: 030 27874496
Fax: 030 28042661
E-Mail: helpline@milaa-berlin.de

STANDORTE UND KONTAKT

milaa Sprengelstraße
Sprengelstraße 14
13353 Berlin
Telefon: 030 346664-90
Fax: 030 346664-91
E-Mail: sprengelstrasse@milaa-berlin.de

milaa Eichendorff (seit 1. Mai 2023)
Eichendorffstraße 4
10115 Berlin
Telefon: 0176 41585713
E-Mail: eichendorff@milaa-berlin.de

Existenzsicherung

Panorama an der See
Seestraße 49
13347 Berlin
Telefon: 030 948688-62
Fax: 030 948688-64
E-Mail: see@milaa-berlin.de

Panorama Ost
Rüdersdorfer Straße 64
10243 Berlin
Telefon: 030 275994-03
Fax: 030 275994-04
E-Mail: panorama-ost@milaa-berlin.de

Panorama Süd
Ortlerweg 41
12207 Berlin
Telefon: 030 847260-34
Fax: 030 847260-35
E-Mail: panorama-sued@milaa-berlin.de

Aktion Warmes Essen
Boyenstr. 42
10115 Berlin
Telefon: 0176 41802403
E-Mail: erpel@milaa-berlin.de

open-med-Ambulanz
Teltower Damm 8a
14169 Berlin
Telefon: 030 40782995
E-Mail: herlemann@milaa-berlin.de

Migration

Gemeinschaftsunterkunft Albert-Kuntz-Straße
Albert-Kuntz-Straße 63
12627 Berlin
Telefon: 030 51730750
Fax: 030 97992547
E-Mail: gu-aks@milaa-berlin.de

Gemeinschaftsunterkunft Wartenberger Straße
Wartenberger Straße 120
13053 Berlin
Telefon: 030 224781-24
Fax: 030 224781-29
E-Mail: gu-wbs@milaa-berlin.de

Gemeinschaftsunterkunft Wollenberger Straße
Wollenberger Straße 1
13053 Berlin
Telefon: 030 22012949-0
Fax: 030 22012949-9
E-Mail: gu-wos@milaa-berlin.de

Aufnahmeeinrichtung Groscurthstraße (seit 1. Februar 2023)
Groscurthstraße 29-33
13125 Berlin
Telefon: 030 9919128-10
Fax: 030 9919128-29
E-Mail: ae-gcs@milaa-berlin.de

milaa